Tra il grido e il silenzio scegliamo la parola
Anno XI N. 20
3 giugno 1998

il foglio de
donne
il paese delle

Il paese delle donne è anche su Internet: http://www.womenews.net e-mail pdd@isinet.it

No agli stati assassini NO alla pena capitale

Scenari

Ciclo di iniziative della Cgil Lombardia

AI NOSTRI TEMPI

Esperienze e punti di vista delle donne
Seminario d'incontro e discussione su orario di lavoro e politiche dei tempi
Milano 31 marzo 1998

Scenari

Pagine autogestite dalla Cgil Lombardia
Lavoro redazionale a cura di Patrizia Bartolomei

Relazione introduttiva

Giovanna Giorgetti
CGIL Lombardia

Il 24 marzo il Governo ha varato il disegno legge sulle 35 ore, è un segnale importante, io credo, non solo nella scena politica italiana, ma sicuramente europea, è anche un segno positivo di autonomia del governo nei confronti delle minacce di Confindustria e le contrarietà di una parte del sindacato.
Ma sicuramente la partita e i suoi esiti sono ancora tutta aperti.
Il disegno di legge fissa l'orario normale per il 2001 a 35 ore settimanali, secondo le modalità di calcolo previste dai contratti collettivi di lavoro.
Il testo lascia purtroppo fuori le lavoratrici e i lavoratori delle aziende al di sotto dei 15 dipendenti (dove lavorano molte donne), questione che va invece recuperata perché l'orario di lavoro legale è un diritto per tutti e tutte.
Tutte le altre disposizioni previste dalla direttive UE 104/93 concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro, il lavoro notturno, i permessi parentali su cui già esiste un disegno di legge saranno emanate su delega al Governo entro 4 mesi.
Il disegno legge dichiara che terrà conto dell'avviso comune espresso dalle parti sociali cioè dell'accordo tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria del 12 novembre 1997 sul quale noi donne avevamo espresso non poche riserve, che riprenderò nel corso della relazione.
Quindi le preoccupazioni di una legge troppo prescrittiva che priva di spazi la contrattazione non hanno più senso, ma rimangono invece aperte molte preoccupazioni.
La stesso risoluzione del Comitato direttivo nazionale , anche con il contributo delle compagne, aveva in parte risolto l'esigenza di conciliare legge e contrattazione.
Quelle poste anche dai documenti delle donne sui rischi di flessibilizzazione eccessiva dei rapporti di lavoro, i dubbi posti anche dai sindacati metalmeccanici sulla effettiva parità salariale, sullo stesso rapporto tra orario normale e contrattuale.
Inoltre occorre anche rispondere al fronte aperto da Confindustria che pretende di bloccare i contratti e un livello di contrattazione, usando il tema dell'orario come pretesto.
Ma io credo che la riflessione sulle 35 ore va e deve andare oltre, essa rappresenta anche un simbolo di una volontà di una parte della società e del mondo del lavoro di non subire passivamente i diktat posti dalla produzione ma di ricercare una risposta alternativa che ponga al centro della scena politica ed economica il nodo della distribuzione del reddito e della ricchezza.
Per questo se trovo un limite nella discussione e quindi anche nel progetto è, che ancora una volta questa consapevolezza, è andata in secondo piano; il mondo della produzione rimane al centro rispetto a quello della riproduzione; si accetta una gerarchia. Non è così nelle proposte e nelle discussioni delle donne, noi abbiamo sempre preferito appunto parlare di tempi, perché non vogliamo più subire questa gerarchia ma ribaltarla fissando, invece, la supremazia della vita sulla economia. Noi donne siamo da tempo consapevoli della portata della riduzione dell'orario di lavoro come risposta ai processi di globalizzazione e alla doppia rottura del rapporto tra produzione e occupazione e tra produttività e salari.
Il processo di accumulazione non ridistribuisce più al lavoro, ma anzi lo rende sempre più precario. Ma siamo anche consapevoli che gli effetti e la portata di tale obiettivo debbano riguardare non solo il lavoro dipendente ma anche il modello di sviluppo, il ruolo dello Stato Sociale, la qualità del territorio; insomma esso intreccia strettamente il rapporto tra la produzione e la riproduzione.
Infatti noi donne non ci siamo mai limitate a parlare di orari, ma abbiamo sempre parlato di "politiche dei tempi". Per noi il tempo è difficilmente separabile in compartimenti stagni; il percorrere della vita è un tutto correlato. Per questo, per noi, non possono esistere gestioni separate del tempo: quella del lavoro dipendente di competenza delle parti sociali, quella della vita privata e sociale di competenza delle istituzioni o delle singole e dei singoli. Il tempo, il diritto a gestire la propria vita è un diritto di cittadinanza, gli uomini subiscono più delle donne le separatezze imposte dalla produzione, perché possono scaricare le contraddizioni sulle donne.
Proporre tempi che siano sostenibili rispetto alla vita delle persone, significa superare la vecchia logica che vuole risolvere i problemi semplicemente scomponendoli in parti sempre più piccole e separate, da una parte si discute del lavoro, da un'altra dei servizi, dall'altra della scuola ecc.
Occorre rimettere insieme il lavoro e il territorio, limitando così la centralità della impresa a governare il tempo e lo spazio.
Esiste anche un concetto sociale del tempo, si può rispondere ai bisogni della società, della socialità anche in termini di tempo della propria vita e non solo di reddito (Così si scriveva in un progetto di legge delle donne negli anni'80).
Questo concetto mi sembra di portata straordinaria - in una era in cui tutto viene mercificato e tradotto in danaro, si propone il tempo come unità di misura della qualità sociale - alla collettività si contribuisce anche con il tempo, costruendo un rapporto nuovo e più profondo tra desiderio e utilità sociale.
Quindi anche la ricerca attraverso la riduzione del tempo di lavoro di maggiore occupazione e spazi di vita, fatto importante che difendo, avviene sempre ponendo al centro il lavoro, il resto del tempo rimane fuori, gestione di altri ambiti personali e/o sociali che però sono determinati e non, invece, determinano.
Questo è ancora retaggio di una cultura che poggia sulla separazione di genere nel lavoro, e che continua ad esistere anche quando le donne entrano sempre di più nel mercato del lavoro. Quindi c'è molto da discutere e da fare, proprio per questo riteniamo che è importante farlo a partire dal riconoscimento che i soggetti sono due, donna e uomo, e che la contrattazione che noi agiamo agisce diversamente sulla loro vita. Per questo occorre ridare parola ai soggetti più direttamente coinvolti alle donne e agli uomini inseriti nel lavoro dipendente e non solo.
Questo ci spinge a cercare di fare sempre più colloquiare le esperienze di contrattazione nei luoghi di lavoro con quelle che si costruiscono nei territori, i piani degli orari delle città o anche le stese esperienze delle banche del tempo. Anche se non c'è sempre un legame diretto è importante fare circolare e riunire anche simbolicamente nella continua ricerca di tempi compatibili tutte le esperienze che si costruiscono perché la conoscenza è la premessa per costruire una relazione e iniziare a operare integrazioni tra i progetti.
Forse è l'ora di chiedersi chi governa i tempi visto che le disparità tra i soggetti sono crescenti. Il tempo è anch'esso un processo di redistribuzione del reddito nei processi di accumulazione, è una variabile sempre più importante anche per l'equità sociale tra lavori garantiti e precari e disoccupati, un terreno della stessa politica economica del Paese.
Si tratta di ridistribuire l'enorme crescita di produttività in ore di riposo, per sé, per gli affetti, ma anche per la società, e di ridistribuire tempo tra chi ne ha forzatamente troppo e chi non ne ha; di eliminare il cattivo uso degli straordinari, ma anche di ridistribuire lavoro, tutti i lavori produttivi e riproduttivi tra i sessi.
La situazione delle donne di dover coprire contemporaneamente molti ruoli comporta un enorme carico di lavoro giornaliero. Se si sommano, sempre secondo il rapporto dell'ISTAT, le ore di lavoro familiare ed extradomestico, si scopre che oltre il 35% delle donne occupate lavora 70 ore o più a settimana (contro il 7,7% degli uomini), mentre il 54% supera le 60 ore.
Nel 6° Rapporto sullo sviluppo umano (la parte delle donne Undp - 1995) è stata condotta una vasta ricerca sulla quantità di tempo impiegata da donne e uomini in attività per il mercato e non per il mercato. Prendendo in considerazione paesi industrializzati o in via di sviluppo, i dati ottenuti sono stati usati per fornire stime relative al valore del lavoro domestico e di altre forme di lavoro non retribuito.
L'esame dei 31 paesi campionati ci rivela una situazione piuttosto drammatica.
In quasi tutti i paesi, le donne lavorano per un numero maggiore di ore degli uomini. Le donne si assumono in media il 53% e il 51% del carico totale di lavoro rispettivamente nei paesi in via di sviluppo e nei paesi industrializzati.
La riduzione dell'orario di lavoro è anche un fatto culturale, investe il modello dei consumi, l'ambiente, può porre le basi per una società meno sprecona, può rallentarne i ritmi ormai vicino alla saturazione, contenerne i consumi energetici, ridare umanità alle città.
Le stesse esperienze delle Banche del tempo incontrano grossi limiti perché spesso chi domanda tempo non è in grado di darne.
La complessità del tempo si misura anche nella interconnessione tra tempo e spazio, Mario Agostinelli nel libro " tempo e spazio nell'impresa post-fordista", fa rilevare che quando si produce "ordine" in un punto si produce disordine più elevato nell'ambiente circostante.
Così anche gli interventi sui tempi della produzione rendono più "produttiva" la fabbrica ma si riversano nel territorio; è provato che il così detto just in time, riduce i tempi necessari per la produzione e la consistenza dei magazzini, ma aumenta il traffico di merci sul territorio. L'efficienza guadagnata nella produzione è scaricata in inefficienza del contesto esterno, in aumento dei disagi, dell'inquinamento, dei consumi di energia....
Anche l'aumento dei turni di lavoro causa effetti sul territorio, si impatta con il sistema dei trasporti, l'orario dei servizi, e le vite delle persone che li subiscono anche quando non sono direttamente coinvolte con la produzione.
Chi ha fatto contrattazione nei luoghi di lavoro, specie ove sono prevalenti le donne, sa che la ricomposizione dei tempi è molto difficile e a volte traumatica e bisogna saper cogliere tutte le differenze e le specificità; orari che vanno bene in situazioni di campagna, con brevi percorrenze casa - lavoro, non sono proponibili nella aree più industrializzate o metropolitane. Basti pensare al famoso 6 per 6 (6 ore per 6 giorni) delle lavoratrici tessili.
La riduzione del tempo di lavoro realizza anche una restituzione, in termini di tempo, della crescente intensità e attenzione che la produzione , anche a seguito delle nuove tecnologie di informatizzazione e comunicazione, cattura alla lavoratrice e al lavoratore e non ridistribuisce.

La contrattazione

Qualche risultato è stato ottenuto a livello aziendale, ma in situazioni di difesa, a fronte di attacchi occupazionali, in cambio dell'ampliamento dell'utilizzo degli impianti la notte o la domenica o di ampie flessibilità. Si tratta di accordi che si finanziano da sé e non hanno bisogno di incentivi.
Questo non toglie che alcuni risultati siano stati significativi e con effetti positivi sulle lavoratrici e i lavoratori coinvolti. Per questo ci interessano le analisi che, lontane dalle polemiche in corso sull'orario, hanno incominciato a ragionare degli effetti sulla vita delle persone, e delle donne in particolare, delle esperienze di contrattazione esistenti, definendo quelle che si possono chiamare positive da quelle che invece ricalcano puramente interessi aziendali senza vantaggi o a volte producendo danni materiali alle lavoratrici coinvolte.
Molti sono gli interrogativi, come conciliare l'esigenza di ridurre il tempo di lavoro in fabbrica e negli uffici a parità di salario, con quella di avere anche più margini di libertà nella proprio vita rispetto ai bisogni di cura ma anche per sé per la propria cultura e i propri desideri, quale possibilità può esistere di maggiore scelta dell'orario di lavoro, di avere più diritti in termini di tempo?
Sono nodi da tempo in discussione nel dibattito delle donne, già da quando criticavamo l'eccessiva rigidità della fabbrica "fordista", ma che si ripropongono in modo più drammatico nelle così dette organizzazione flessibili, a cui anche la contrattazione realizzata ha cercato in parte di rispondere, ma o in modo molto occasionale o in presenza di scambi a fronte di richieste aziendali di ristrutturazione o di utilizzo impianti. Potremo con il supporto della legge tradurle in proposte non solo difensive?
Del resto, l'accordo del 23 luglio, ha indirizzato tutta la contrattazione aziendale solo sul salario, per recuperare la produttività che non viene più ridistribuita a livello contrattuale. E spesso sappiamo la produttività contrattata nei premi di risultato ha portato modificazione sui tempi di lavoro, ha inciso sulla sua intensità, peggiorandola.
La legge impone, quindi, la ricontrattazione degli orari nei contratti, ma per fare questo si deve saper mettere mano alla organizzazione del lavoro, incidere sui carichi, migliorare la qualità del lavoro, ma anche tenere conto dei problemi e delle differenze che ci sono tra le lavoratrici e i lavoratori e nei diversi contesti. E' importante conoscere gli accordi realizzati nelle diverse realtà e categorie ma, anche l'esperienza concrete che vivono le lavoratrici nei luoghi di lavoro anche a seguito di quei accordi. La contrattazione è un processo dinamico di aggiustamenti continui.
Per questo vorremmo costruire un rapporto fatto di dati, analisi ma anche di racconti di vita , quello che sembra bello sulla carta può non esserlo quando lo si misura sulla vita vera delle persone.
Forse anche le tecnologie sempre più moderne messeci a disposizione dalla CGIL ci possono aiutare a costruire una data base di accordi ma anche di esperienze vissute.
Ci sono accordi con orari medi settimanali molto bassi ma in cui la fabbrica è sempre in funzione, accordi in cui l'orario di lavoro è modulato sulla stagionalità della produzione, part-time di vario tipo, orizzontale e verticale; luoghi di lavoro in cui convivono 5 o 6 tipologie di orario; esperienze di banche delle ore - alcune sono in realtà flessibilità mascherate, altre forse sono vere possibilità di maggiore libertà - ci sono accordi che parlano di tempi scelti nell'arco della giornata, accordi che prevedono estensioni sia del numero che della casistica dei permessi per ragioni personali.
C'è insomma una casistica che anche con le ricerche fatte dal Gender e da Miriam Bergamaschi vorremmo iniziare ad analizzare.
Ma ci interessa appunto sentire anche la voce delle donne che vivono quelle realtà.

Il territorio

Anche nel territorio esistono esperienze di donne, tentativi di regolare i tempi sui bisogni delle donne. Dopo la prima sperimentazione operata dal Comune di Modena numerose città avevano avviato piani o politiche di orari, a Milano esiste da tempo un progetti avviato dalla Paola Manacorda e da altre.
Oggi il progetto a seguito di un protocollo di intesa, è coordinato dalla Camera del commercio e si chiama "Le donne e il tempo". Un piano fasi che vuole mettere a punto una pratica di osservazione e di monitoraggio dei tempi delle donne nella città. Mi sembra ancora una discussione molto virtuale per poche per addette ai lavori, tra l'altro occorre capire come si lega con la liberalizzazione degli orari nel commercio, cosa avviene nei servizi pubblici.
Anche alla provincia di Como il 13 novembre 1993 è stato siglato un accordo sugli orari di lavoro dei servizi, per conciliare il lavoro di produzione e di cura, accordo ambizione di cui ci piacerebbe conoscerne gli sviluppi.
Per le donne l'equilibrio tra vita personale e lavorativa è più complicata, esse chiedono contemporaneamente più rigidità e più flessibilità, ma certamente non nel senso in cui la intende la azienda. La mia esperienza nel settore tessile mi insegna che non solo le donne accettano condizioni di orari diversi a seconda del territorio, dell'età, della situazione familiare, ma che non tollerano di cambiarli sovente, e sono fortemente contrarie a tutte le normative sulla flessibilità (specie di straordinari collettivi contrattati con obbligo di recupero) previste dai contratti.
In Lombardia ci sono anche esempi di ribellione delle donne nei confronti di accordi su regimi di orari insopportabili, come recentemente nel commercio. Viceversa le donne chiedono una loro flessibilità, che preferisco chiamare bisogno di libertà. Libertà di avere più disponibilità di tempo per fare fronte alle esigenze personale, più permessi, congedi, flex time. Spesso è questa la ragione che costringe le donne nei lavori atipici, in cui le ore di lavoro non sono certo meno di quelle del lavoro dipendente, anzi spesso sono maggiori, ma che consentono , pur a enormi costi, di conciliare il lavoro con i bisogni delle vite familiari.
Ma parlare di tempi significa anche affrontare i nodi della qualità e della intensità del lavoro. E' evidente che in un dibattito, come quello imposto da Confindustria, tutto portato sullo scambio di flessibilità ci sia preoccupazione e poco entusiasmo tra le lavoratrici e i lavoratori.
Le donne avevano prodotto una loro elaborazione, ricordo una iniziativa a Milano e a Brescia, lavorare tutte lavorare meglio, in cui si contrapponeva qualità, consapevolezza, controllo del proprio lavoro ai parametri della disponibilità della quantità come misura di un lavoro sempre più alienante.
Il tempo per tutti e per le donne, in particolare ha più dimensioni, non è sempre uguale, nella giornata, nella vita, dipende da quello che si fa e come lo si fa. E questa consapevolezza deve entrare anche nella contrattazione degli orari di lavoro.
Per tener conto di questa complessità, qual è il riferimento più adeguato alla ridefinizione dell'orario massimo di lavoro, Il giorno, il mese, l'anno?
Il parametri dell'orario di lavoro debbono tener conto di vari fattori: l'impatto occupazionale e quindi l'esigenza di limitare gli straordinari, ma anche le esigenze della vita di lavoratrici e lavoratori, il vincolo di non peggiorare le condizioni di lavoro ma piuttosto di considerare che la nuova organizzazione di lavoro richiede ritmi sempre più feroci e attenzione.
La logica di ricondurre tutto solo all'orario massimo annuale rischia invece, di essere causa di crescente costrittività per le lavoratrici; del resto abbiamo dei seri dubbi che sia giusto lasciare così ampio margine alla mediazione dei rapporti di forza, quando si tratta di questioni che investono mol-

segue a pagina 2

Scenari

La conciliazione tra vita familiare e vita professionale

Anna Tempia

Ringrazio per questo invito che mi dà l'opportunità di presentare alcune riflessioni a partire da un Progetto di Azione Positiva ai sensi della legge 125/91, che è in corso a cura di *Gender* e della Fondazione Seveso di Milano.
In questo progetto ci occupiamo di quello che le politiche comunitarie definiscono come l'obiettivo della "conciliazione tra vita familiare e vita professionale". Abbiamo cercato con un criterio qualitativo quegli accordi aziendali in cui la modifica di orario richiesta dalle aziende per rendere più flessibile il lavoro avuto qualche impatto positivo visibile sulla vita delle persone.
E' stato costruito un "data base" di norme contrattuali a partire da accordi aziendali stipulati tra il 1992 e il 1996 e sono stati analizzati 10 casi aziendali, scelti come esempi positivi della applicazione di norme contrattuali favorevoli anche a chi lavora, e si è cercato di mettere in evidenza le condizioni di successo o gli aspetti critici dell'esperienza.
I settori interessati sono: industria (alimentaristi, chimici, meccanici, tessili, edili), servizi (commercio, bancari, assicurativi, telecomunicazioni, poste), pubblica amministrazione (enti locali).
Va precisato che non si è trattato di una ricerca campionaria. Dato il suo carattere qualitativo, la raccolta degli accordi è stata svolta utilizzando prevalentemente canali sindacali e testimoni privilegiati.
Non è stato possibile utilizzare i "data base" già disponibili che raccolgono i risultati della contrattazione sindacale, poiché essi non prevedono una chiave di accesso riconducibile ad un giudizio sulla flessibilità a vantaggio di chi lavora.
Ci sembra che i dati finora pubblicati siano stati valutati come una materiale utile per varie ragioni.
Innanzitutto si affronta la proposta di nuovi parametri di valutazione degli accordi aziendali.
Dovendo dare una valutazione dei benefici astraendo dal giudizio soggettivo degli interessati, nel nostro caso i parametri di riferimento sono stati ricercati nell'orario inteso come un tempo sociale, frutto di convenzioni. Queste convenzioni riguardano "quanto una organizzazione aziendale o produttiva acceda al tempo individuale, interferendo con quelle regolarità temporali che costituiscono le norme socialmente più condivise".
La variabilità dell'orario, il suo sconfinamento in fasce orarie antisociali, la discontinuità delle forme di orario che è presente negli orari multiperiodali, i margini per svincolarsi per necessità personali, sono aspetti convenzionati negli accordi ed è in relazione a questi livelli che ci si domanda in che misura le lavoratrici e i lavoratori coinvolti, acquistino flessibilità anche a loro vantaggio.
Il secondo aspetto che ha ricevuto un riscontro positivo come indicazione metodologica è legato allo studio dei casi, poiché in esso si cerca di visualizzare il contesto in cui la norma è nata, le condizioni di successo, i punti critici. Il caso diventa così un possibile modello di riferimento, ma continua anche quegli elementi che consentono di comprendere se può essere utile trasporlo ad una situazione diversa.
Passo ora a dare qualche risultato del lavoro.
I tipi di regimi di orario, a cui sono state riferite le norme contrattuali, sono:
• turnistica (nuovi turni, lavoro notturno, introduzione del sabato e della domenica lavorativi);
• annualizzazione dell'orario (calendario annuo, ferie, flessibilità dell'orario legata a stagionalità, orario multiperiodale, banca delle ore);
• elasticità dell'orario giornaliero (possibilità di variare ora di ingresso, di uscita, pausa pranzo);
• permessi, congedi e aspettative;
• part-time;
• contratti atipici (telelavoro e contratto a tempo determinato).
I tipi di beneficio individuati sono classificati in:
• lavorare meno a parità di orario;
• avere margini di scelta relativamente alla durata del proprio orario (part-time);
• avere margini di scelta relativamente alla collocazione del proprio orario (scelta ferie, riposi compensativi, entrate/uscite dal lavoro);
• usufruire di diritti di assenza (permessi e aspettative connessi a certe condizioni come cura, salute o studio).
Nel data base sono più ricorrenti le norme come: turnistica (23%), part-time (21%) e annualizzazione dell'orario (20%), mentre sono meno ricorrenti le norme che rappresentano margini di scelta per adattare l'orario ad esigenze personali, come permessi, congedi, aspettative. Le norme sono diffuse ovunque ma si sono andate affermando in modo diversificato nei vari settori (per esempio i permessi e il part-time sono tipici del settore bancario e assicurativo e così via).
La maggior parte dei benefici riguarda: la scelta della collocazione (31%),l a scelta della durata (23%) (articolazioni del part-time), la riduzione di orario (20%), il diritto di assentarsi (13%) (permessi).
Non sono stati trovati esempi di norme pattuite sulla base delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, ma tenuto conto che i vincoli organizzativi delle produzioni consentono ad ogni settore di inserire alcune norme piuttosto che altre, mi sembra che ci possano essere delle tipologie di orario comuni a più settori su cui lavorare per introdurre degli elementi di qualità interessanti al fine di migliorare le condizioni di lavoro.
Tutto ciò va visto alla luce dei cambiamenti prevedibili nelle forme di orario.
A questo proposito si può pensare che ci saranno alcune aree in cui le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori riusciranno progressivamente a modificare gli orari a proprio favore, là dove possibile.
Questo è il caso ad esempio della flessibilità in entrata e in uscita, che potrebbe trovare applicazioni più estese soprattutto nel campo impiegatizio, grazie ad accorgimenti organizzativi. Altrettanto si potrebbe dire per quelle misure, come i congedi parentali, in cui la presenza di leggi di sostegno favorirà una maggiore tutela delle esigenze individuali.
Un terreno nuovo, ma sul quale ci sono delle sperimentazioni interessanti, è quello dell'annualizzazione dell'orario.
Esso investe un campo particolarmente complesso di contrattazione in cui sono in gioco la flessibilità a favore dell'azienda, la redistribuzione del lavoro a favore di nuovi occupati, e la qualità dei benefici per chi lavora su questi orari.
Gli esempi di applicazione vanno dalla "banca delle ore" a casi di turnistica discontinua.
E' questa un'area di contrattazione molto critica per le donne, ma è lì che occorre investire per una progettazione di orari di lavoro rispondenti e criteri di qualità e di equità, poiché riguarda l'occupazione presente nell'industria, nei servizi e nella pubblica amministrazione, là dove occorre una razionalizzazione degli occupati in presenza di volumi di produzione discontinui e in presenza di politiche di orari di apertura adeguate ai flussi del pubblico.
Nei casi in cui gli orari di lavoro si organizzano intorno a picchi di produzione, e variano secondo sequenze multiperiodali o cambiando tipologia di turnazione, vi è per chi lavora un obbiettivo aggravio alla riorganizzazione del tempo personale e quasi sempre si avverte il riacutizzarsi del senso di deprivazione dell'essere desincronizzati rispetto agli altri. Per queste ragioni, fermo restando le maggiorazioni retributive per il lavoro in squadra e per le ore lavorate di notte, di sabato e di domenica, non è sufficiente che a fronte ad esempio di quattro ore alla settimana lavorate in più in alcuni mesi del anno vi sia la compensazione di quattro ore lavorative in meno per l'equivalente numero di mesi, ma diventa un imprescindibile elemento di qualità dell'accordo, il riconoscere una compensazione al disagio per la discontinuità dell'orario di lavoro, sotto forma di riduzione di orario.
Un altro campo da studiare in modo più approfondito riguarda l'orario di quei lavoratori che, spesso in inquadramenti medio alti di lavoro impiegatizio, svolgono lavori non più organizzati per funzioni, ma su processi.
Questi lavoratori sono inseriti in organizzazioni integrate le une alle altre attraverso le multinazionali, in diverse parti del mondo, che operano su differenti fusi orari. Lavorano senza limitazioni di orario.
In che termini è possibile restituire tempo a questi lavoratori?
Infine, occorre considerare il part-time, per valorizzare le applicazioni più favorevoli anche a chi lavora. Esse devono essere valutate rispetto alla reversibilità, alla durata e alla forma dell'orario e al tempo previsto di permanenza in questa tipologia di orario (sono utili anche periodi brevi).
L'esigenza del part-time è infatti determinato più spesso dalla impossibilità di reggere la compatibilità con vincoli esterni e non dalla lunghezza dell'orario di lavoro prevista dal tempo pieno.
Occorre, però, anche contrastare alcune tendenze che si stanno affermando, come quella della diffusione di orari part-time bassi e multiperiodali, poiché non consentono di trovare un'altra occupazione complementare.
E' auspicabile che si investa nella progettazione di nuovi orari, ma con una filosofia nuova, che tenga presente come "restituire tempo a chi lavora" in cambio della flessibilità richiesta dalle aziende.
Non è escluso che nella progettazione di nuove forme di orario ci guadagnino sia le aziende che i lavoratori.
E' importante che anche le aziende investano in progettazione organizzativa e di forme di orario di lavoro innovative e più compatibili con le esigenze individuali e che si proceda nello spirito della concertazione.
Infine è da affrontare in modo nuovo il rapporto tra lavoratori tipici e atipici, per creare le condizioni affinché il lavoro atipico sia una situazione contrattuale transitoria, da orientare alla stabilità.
Ciò potrebbe non necessariamente implicare solo una politica di sostengo alle categorie deboli, ma anche il ricorso a logiche di mobilitazione e di contrattazione che investano in modo contestuale anche le categorie di lavoratrici e lavoratori in posizioni contrattuali più forti all'interno di ciascuna realtà produttiva.

Segue Giorgetti da pagina 1

to intimamente la vita sociale e familiare. Io penso che, anche nella possibilità di articolazioni plurisettimanali degli orari, la giornata di lavoro deve avere un limite che ruota ancora sulle 8/9 ore.
La vita delle donne, soprattutto, è regolata dallo scorrere della giornata, i bisogni dei figli non sono flessibili, i servizi hanno tempi determinati, spesso troppo rigidamente, ma anche la baby sitter per eccellenza, la nonna, ha i suoi tempi e i suoi bisogni. Per questo servono dei confini, dei paletti che determinano anche la durata massima del giorno e della settimana.
Orari compatibili nel territorio, ruolo dello stato sociale e dei servizi in cui le donne sono contemporaneamente lavoratrici e utenti, tempi nella produzione più adeguati rispetto alla organizzazione sociale nel territorio sono obiettivi da costruire che pongono in evidenza l'importanza del ruolo orizzontale e territoriale del sindacato.

Il tempo non è uguale

Un'ultima riflessione riguarda la notte, ma andrebbe anche estesa a tutti gli orari disagiati.
Il tempo non è appunto uguale, la vita biologica e sociale ha i sui ritmi, per questo mi spaventano frasi come quelle della "città sempre attiva", anche il riposo e l'ozio sono parte importante e basilari della vita umana e anche della sua crescita culturale.
La notte è nociva lo dicono tutti gli studi e anche la raccomandazione della UE sulla salute nei luoghi di lavoro, ma La Corte Europa aveva denunciato la legge 94/77 circa il divieto al lavoro notturno delle donne perché contraria alla parità. La Corte non obbliga al lavoro notturno, ma non accetta differenze di genere, se non per la tutela della maternità. Si potrebbe ovviamente rispondere rifiutando il lavoro notturno per tutti salvo deroghe per particolari esigenze sociali e tecnologiche.
L'accordo Confindustria Sindacati invece apre al lavoro notturno per le donne stabilendo alcune esclusioni per le lavoratrici in gravidanza e puerperio, per i genitori con bambini a carico fino ai tre anni, o con soggetti handicappati a carico.
Noi donne avevamo incominciato a discuterne, in seguito alle note sentenze, ma se ne è tenuto poco conto, noi difendevamo la legislazione italiana perché riconoscendo il diverso disagio per donne e uomini nel lavoro di notte ma consentiva poi alla contrattazione di derogarne in considerazioni delle singole specificità e della volontà delle donne. Si è prodotta su questo punto anche una interessante contrattazione di cui ne hanno giovato tutti uomini e donne. Ma se si vuole ridiscutere dal lavoro notturno, perché non parlarne partendo dalla sua nocività e della sua necessità (è sempre giustificato?), per definire le tutele per lavoratrici e lavoratori, tramite divieti e non solo non obblighi, per definire criteri di durata (quante ore per quanto tempo della vita è sostenibile?), le condizioni salariali, ambientali e della sicurezza del lavoro e personale necessarie ecc...
La discussione sull'orario e sui tempi deve avere un ampio respiro, e bisogna già da ora fare questa battaglia; anche gli stessi effetti occupazionali si misurano su questa capacità di fare del tempo una variabile del modello di sviluppo e di società, altrimenti gli stessi effetti immediati saranno presto assorbibili dalla produttività e dalla crescita della precarietà del lavoro. Per questo occorre mettere in campo tutti i soggetti, le esperienze, e in particolare la grande esperienza ed elaborazione delle donne è un impegno che chiediamo a tutte noi, ma soprattutto ai soggetti sociali e istituzionali.

Politiche dei tempi e contrattazione collettiva

Myriam Bergamaschi

Affronterò il tema delle politiche dei tempi nella contrattazione collettiva e lo farò esaminando i risultati di una ricerca condotta nei quindici paesi dell'Unione Europea e promossa dalla Fondazione Europea di Dublino su 'Uguali opportunità e contrattazione collettiva in Europa'. Sebbene la ricerca non riguardi in modo specifico le politiche dei tempi essa fornisce molte informazioni ed indicazioni sulle tendenze della contrattazione in materia di orari e tempi di lavoro specie per quella fase d'indagine che ha preso in esame i 'buoni accordi' o le 'buone pratiche' presenti nella contrattazione dei rispettivi paesi.
L'analisi comparativa rivela che il tema dei tempi è assai diffuso nella contrattazione collettiva; in tutti i paesi dell'Unione esso rappresenta uno dei cardini per le politiche di pari opportunità Le ragioni di tale diffusione sono molte. Certamente le politiche sociali Europee, indirizzate ad armonizzare vita lavorativa e responsabilità famigliari, hanno dato impulso a ricercare formulazioni contrattuali che traducessero negli accordi le indicazioni dell'Unione Europea e che articolassero il tema dell'orario dal punto di vista di genere.
La ricerca comparativa rivela tuttavia anche che gli ostacoli non sono stati pochi sul cammino di un concetto di contrattazione equa anche rispetto al tema dell'orario e del tempo di lavoro.
Le nuove clausole sono cucite su una struttura originale contrattuale che è - e resta - 'un edificio maschile'; la struttura di fondo ha la possibilità di mettere in forse l'efficacia delle nuove norme; lo stesso linguaggio stenta a essere un linguaggio che rappresenti entrambi i generi.
Dall'analisi dei 'buoni accordi' esaminati nei quindici paesi possiamo dire che la contrattazione collettiva ha affrontato i tempi e il genere secondo la seguente tipologia:
1. Permessi paterni
2. Permessi famigliari/parentali
3. Career breaks;
4. Altri schemi di permessi

Per l'Italia sono stati esaminati, nell'ambito della ricerca promossa dalla Fondazione Europea di Dublino, venti 'buoni accordi' o 'buone pratiche' (di questi otto riguardano il tema in oggetto in modo prevalente od esclusivo) e i risultati rispetto alla tipologia sopra riportata si possono cosi sintetizzare: nessun accordo prevede clausole che riguardino i permessi paterni, mentre sono presenti e diffusi i permessi famigliari o parentali; le misure riguardanti 'career breaks' e 'altri schemi di permessi' sono stati trattati spesso in termini innovativi. Gli accordi da me esaminati suggeriscono che sotto il profilo dei contenuti l'orario e le politiche dei tempi sono rilevanti nella contrattazione italiana; ma molto raramente si indirizzano nella prospettiva della modifica del lavoro di cura e di una nuova cultura della cura che implichi la ridistribuzione delle responsabilità famigliari tra i due generi. Diversamente da quanto accade in altri paesi del nord Europa. in cui questi temi hanno assunto una più larga portata e hanno investito la questione cruciale dell'estensione dei permessi ai padri e più in generale i rapporti tra i sessi, in Italia non si rintracciano segnali di cambiamento di questo tipo. Le novità che pur sono presenti in alcuni accordi non contemplano procedure e strumenti che prefigurino rivendicazioni contrattuali tali da spezzare la rigida divisione del lavoro di cura e dei ruoli. La contrattazione nei suoi aspetti di formulazione delle clausole e nello stesso linguaggio adottato sembra muoversi in una linea di continuità; le politiche dei tempi suggerite dalle donne da almeno un decennio e quelli di armonizzazione tra responsabilità famigliari e produttive indicate dell'Unione Europea non sono diventate politiche rivendicative.
Uno dei segnali di novità - forse il più caratteristico della situazione italiana - è rappresentato dal tentativo di esportare la modifica degli orari dall'ambito della fabbrica e dal luogo di lavoro verso la città, nello sforzo di rendere migliore la 'qualità della vita'. Gli accordi relativi ai Piani regolatori degli orari delle città sono esempi di un governo dei tempi urbani indirizzato ad armonizzare i tempi personali con i tempi prodotti ed organizzati dalla società
Una seconda tendenza innovativa è l'orario più personalizzato che è ben rappresentato da un accordo di un ente pubblico che ha stabilito due tipi di orario, il primo con rientri pomeridiani dal lunedì al giovedì ed il secondo prevede tre giorni senza rientri pomeridiani, con orario continuato. L'articolazione dell'orario viene concordata dai dipendenti con il dirigente.
Altri accordi confermano il dato dell'estensione del part-time in Italia e la comparsa del job sharing. Caratteristica peculiare dell'accordo di job sharing è l'aver esteso la misura; le richieste possono essere avanzate sia per la cura dei figli (nella fascia di età uno tre anni) sia per motivi famigliari. Entrambi i genitori hanno la possibilità di usufruire delle disposizioni dell'accordo - uno in alternativa all'altro, se entrambi dipendenti dello stesso stabilimento.
Per quanto riguarda i permessi famigliari negli accordi analizzati, non ho trovato tracce per estendere i permessi ad altri parenti oltre ai figli; la cura delle persone anziane e di altri famigliari che è sempre più gravosa e a carico delle donne non è contemplata dalla contrattazione. Mentre gli accordi sull'interruzione di carriera (career breaks) prevedono clausole avanzate specie per la formazione e l'aggiornamento professionale nel momento di reinserimento nell'attività lavorativa.
Dal quadro complesso delle esperienze accumulate nei quindici paesi dell'Unione Europea emerge che uno dei fattori chiave che determina l'ampiezza e l'estensione di queste politiche è la legislazione e l'opera dello Stato sociale. Nei paesi in cui queste politiche hanno avuto più sviluppo, come la Svezia, Danimarca, Finlandia, la contrattazione collettiva interviene con clausole migliorative ed estensive dei limiti previsti.

1. I permessi paterni

Se passiamo a considerare le clausole relative ai permessi paterni, il dato critico di queste richieste è il trattamento economico. Ricerche e verifiche condotte in Svezia hanno svelato che una delle cause di scarso utilizzo dei permessi è data dal fatto che gli uomini subiscono perdite economiche maggiori rispetto alle donne. In questo paese - dove circa il 30% degli uomini accede alle diverse possibilità offerte da legge e dalla contrattazione - alcune indagini hanno dimostrato che in realtà vengono utilizzate solo il 10% delle ore a disposizione. Altro elemento da sottolineare è la riluttanza da parte dell'uomo ad usare i permessi di lunga durata. La contrattazione interviene con misure che garantiscono integrazioni fino a raggiungere il 100% della remunerazione (ad esempio, in Danimarca un accordo inter professionale del settore industria garantisce il 100%; in Svezia nell'accordo dell'azienda Folkam s' è previsto un bonus salariale di un mese e mezzo extra che si aggiunge a quello previsto dalla legge); con la contrattazione è stato conseguito anche un allungamento della durata dei permessi, sventagliando le modalità del loro utilizzo sia per coloro che lavorano full-time sia per i lavoratori part-time, oppure elevando l'età dei figli (in Svezia la legge prevede un orario ridotto del 25% fino al raggiungimento dell'età dei figli a 8 anni, la contrattazione lo ha esteso a 12 anni). Ed infine - come prevede un accordo nell'industria fotografica in Spagna - è stata anche introdotta la possibilità per il padre di utilizzare gli ultimi quattro mesi del permesso di maternità e più in generale si è proceduto a incoraggiare i padri ad usare i permessi.

2. I permessi famigliari

Nella casistica dei permessi famigliari (tanto quelli remunerati quanto quelli non remunerati), gli accordi puntano a ridistribuire le responsabilità famigliari tra madri e padri. Troviamo diversi casi in Finlandia; in altri paesi, tra cui la Germania, l'obiettivo è quello di rendere più 'amichevoli' lavoro e famiglia nonché di incoraggiare i padri ad utilizzare questi permessi. Essi sono espressamente previsti per i figli o altri parenti; possono essere richiesti per ragioni di malattie, ospedalizzazione, cura dei disabili, malati terminali ecc. Le modalità di utilizzo vanno dalla giornata intera al part time; la durata è molto varia a seconda degli accordi e cresce in relazione alla gravità delle malattie. Gli aspetti interessanti di questo tipo di permessi è che essi non si limitano a prevedere ragioni imperative e straordinarie, che le modalità ne favoriscono l'utilizzo flessibile e che - infine - viene dedicata una singolare attenzione al momento della reintegrazione, e viene anche favorito il passaggio dal 'permesso' al part-time per un periodo stabilito.

3. Career breaks

Le clausole riguardanti l'interruzione di carriera rispondono in genere alle necessità di agevolare periodi di tempo in cui le esigenze di cura possono essere molto intense.
Le caratteristiche dominanti di questo tipo di politiche sono quelle di assicurare un contatto continuo

segue a pagina 3

SEGUE BERGAMASCHI DA PAGINA 2

della persona con il luogo di lavoro al fine di non perdere le informazioni, la formazione o l'aggiornamento durante il periodo di interruzione o di recuperare tutti questi elementi prima di essere reinseriti.
Altre misure presenti negli accordi riguardano informazioni sulle opportunità di lavoro; oltre a clausole che garantiscono la reintegrazione nel lavoro e tutti gli aspetti assicurativi. Ci sono casi in cui le ore straordinarie sono accumulate per finanziare periodi di interruzione di carriera (in Francia sono stati firmati due accordi, uno in un'azienda privata ed uno nel settore elettrico che fissano questo tipo di regole).
Sono la Germania e la Gran Bretagna i paesi che hanno gli accordi maggiormente elaborati rispetto a questo tipo di misure: la richiesta di lavorare durante l'interruzione è fissata rigidamente in giorni o settimane; è nominata una persona responsabile nell'azienda con la quale essere in contatto periodico; il costo dei corsi o altri impegni di aggiornamento sono finanziati dalle aziende; è messa per iscritto la garanzia di ritornare nella stessa qualifica, nello stesso dipartimento-reparto e nel lavoro dello stesso tipo.
Per i dipendenti o le dipendenti che utilizzano queste misure è stabilito lo stesso trattamento nel caso in cui essi facciano richiesta per una nuova posizione di lavoro.
In Germania un accordo nell'industria metalmeccanica pone questa clausola (interruzione di carriera) nelle politiche di pari opportunità per uomini e donne e negli obiettivi per conciliare lavoro e vita famigliare dichiarando espressamente che 'l'educazione dei figli è un compito individuale ma anche sociale'.

4. ALTRI SCHEMI DI PERMESSI

Sono classificate in questa categoria la flessibilità per quanto riguarda il numero delle ore di lavoro (part-time e job-sharing), orario di lavoro e vita privata o famigliare.
Negli accordi presi in esame dalla ricerca inerente ai quindici paesi europei, tali disposizioni rispetto alle pari opportunità si articolano in tre modi prendendo in considerazione anche le misure relative all'equità per coloro che fanno il part-time (ma in questa sede non intendo affrontare questo tema).
Tuttavia devo almeno sottolineare che vi è una tendenza a non escludere dal part-time coloro che ricoprano posti di responsabilità e a non penalizzarli nei percorsi professionali.
Gli accordi che si possono ricondurre a questa classificazione sono molto numerosi e la loro caratteristica dominante è l'intento dichiarato di voler favorire la conciliazione del lavoro con la vita e le responsabilità famigliari. Ma rivelano anche una contraddizione intrinseca, che deriva dal fatto che essi troppo spesso sono indirizzati alle donne, identificando in esse il solo soggetto interessato.
Altri aspetti di rilievo si riferiscono all'armonizzazione tra orario scolastico, ritmi scolastici e part-time. Ai ritmi scolastici sono connessi in modo specifico i permessi occasionali.
L'Olanda è il paese in cui molti accordi prevedono un incoraggiamento esplicito ad espandere il part-time prevedendo degli obiettivi in percentuale e degli incentivi.
Nel settore del petrolio in Francia sono state indicate sei formule di part-time collegate all'orario scolastico. Analoghe misure sono nelle aziende produttrici dei computer in cui le clausole di part-time stabilite sono in sintonia con i ritmi dell'orario scolastico.
In Germania un'azienda alimentare presenta un accordo di flessibilità di orario da ricondurre ad una politica di più amichevole regolazione (family friendly regulation) al fine di incoraggiare i padri a riduzioni di orario per ragioni familiari. Analoga formulazione si ritrova nell'accordo di un'azienda chimica nel quale è anche stabilito che non sono esclusi lavori di responsabilità
Altro modello di flessibilizzazione è il job-sharing. In Irlanda in alcuni settori dell' Amministrazione pubblica si può ottenere il job-sharing per un anno o più. Per questo tipo di impiego il 98% sono donne, che hanno livelli di inquadramento inferiori; nessun capo o dirigente d'ufficio si segnala tra esse.
Contratti si segnalano anche nell'industria del trasporto aereo dove coloro che sono inquadrati in questo schema possono fare domanda per tutti i posti full time banditi. In Gran Bretagna nel servizio sanitario quasi tutti i lavoratori hanno il diritto (ma non è applicabile ai coniugi) a far richiesta di job-sharing quando questi posti sono messi nei bandi sia che abbiano trovato un partner o non lo abbiano individuato.
Anche in questo paese dei 42 casi censiti nel 1994 sono solo le donne che hanno accettato questo tipo di contratto.

Le misure contrattate per orari e tempi di lavoro nei quindici paesi dell'Unione analizzate dal punto di vista di genere si segnalano per alcune novità interessanti sia sotto il profilo della cultura del lavoro di cura per gli intenti dichiarati di voler riequilibrare le responsabilità tra donne e uomini, sia per l'articolazione delle misure stesse più flessibili e adattabili alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.
Resta tuttavia l'insidia che queste clausole rafforzino la divisione del lavoro tra i generi specie se gli obiettivi del riequilibrio della gerarchia di genere non sono chiaramente perseguiti.
L'analisi comparativa rivela che la contrattazione resta canale molto potente per tradurre le esperienze e il punto di vista delle donne in rivendicazioni e politiche dei tempi, ma ciò presuppone la modernizzazione del meccanismo contrattuale e la sua 'umanizzazione nell'obiettivo dell'adeguamento della rappresentanza di interessi delle donne e degli uomini'.

SINDACATO E POLITICHE DEI TEMPI: UNA RIFLESSIONE GIÀ PREGIUDICATA?

MARIO AGOSTINELLI

Io ritengo che lo sforzo che come donne state facendo per la battaglia sulla riduzione dell'orario sia un elemento di grande speranza e rilevanza.
Perché le donne sono i grado di scendere e essere in campo con la forzadella loro specificità anche nel sindacato, per far valere una visionepiù complessiva del problema del tempo, che altrimenti sarebbe rimastaassolutamente sguarnita o in secondo ordine.
Però io sono molto preoccupato di come viene letto nella societàitaliana - di fronte ad una svolta straordinaria, irreversibile, di naturaepocale - il comportamento del sindacato.
Esso, si sta quasi unicamentepreoccupando di non avere ulteriori *grane* nel suoruolo contrattuale.
Mi rendo conto che occorre, con enorme decisione,difendere le conquiste dei due livelli contrattuali, nazionale e aziendalee il ruolo che ha assunto la concertazione, però non possiamo farloassumendo un atteggiamento solo difensivo perché l'area checoinvolgiamo è un'area in continua riduzione.
Sembra, e questaè l'immagine che CGIL CISL e UIL stanno dando che, pur dimantenere le posizioni che sono state conquistato, non si è disposti acorrere alcun rischio nel rapporto con la controparte su nuovi terreni. Per questo credo che da questo punto di vista lo sforzo fatto in Lombardiaa favore della battaglia per la riduzione dell'orario di lavorosia importante e pieno anche di tensioni positive, per cui sono molto utiliiniziative come questa, che hanno il merito di mettere in relazione valori,desideri, sogni con la concretezza delle situazioni aziendali eterritoriali.
Devo dire che non so, ed io sono piuttosto pessimista, se siamo ancora intempo. Per questo provo a dirvi due o tre cose riguardanti le prospettive di della vostra riflessione in uno schema complesso e in buona parte,ritengo, pregiudicato.
Io credo che una sconfitta ci sia già stata.
Il governo assume nellapolitica europea una decisione di enorme rilievo, si colloca in un processosu scala continentale, in una direzione che può diventaremaggioritaria, e impone nell'agenda politica un progetto in coerenzacon le lettura di ciò che è avvenuto negli ultimi anni; il 18% diaumento di produttività di cui soltanto il 3% è stato redistribuito al lavoro; la Confindustria affronta questo passaggio riportando un primo risultato notevolissimo: tutto il dibattito viene schiacciato solo sullaconvenienza economica, su costi, sulle compatibilità e nega a priori lospazio che le donne chiedono, quello della qualità del modello sociale. Il rischio che posta in questi termini la questione dell'orario dagrande proposta di trasformazione diventi solo proposta di scambio, e non invece una partita aggiuntive ed estensiva.
E se è scambio è un disastro!
Confindustria ha già detto: "non disdico ma scambio. Mettiamo tutto sultavolo, orario modello di contrattazione, salario, quello che si prende diqui si toglie di là." Il nodo centrale diventa se davvero noi siamo in grado di aprire unfronte che disloca per la contrattazione qualcosa come dai cinquemila aitremila miliardi all'anno che altrimenti andrebbero, come è capitato inquesti tempi, soltanto ai profitti, perché l'accordo del 23 luglio, cheio conosco benissimo e che sono in grado di sostenere anche con la massimadurezza quando occorre, non è in grado di ridistribuire quelle quantità.
Tanto che nei prossimi contratti si dovrà destinare la produttivitàa orario anziché a salario. Cosa che forse per le donne è scontata mache per gli uomini è tutta da vedere. Abbiamo nodi difficili daaffrontare e mi preoccupo che ci si possa dilungare su polemiche di schieramento e non sui problemi veri.
Concludo con una riflessione sulla legge sugli orari. Questa legge èsenz'altro importante che ci sia, ma attenzione cosìcom'è contiene molti rischi e può essere vanificata nell'impatto con la realtà e nella sua assoluta insufficienza. Bisogna sostenerla ma occorre sostenere una forte un'attività emendativa dellastessa, partendo da una questione: siamo di fronte ad una leggeinsufficiente ma è comunque una legge.
La legge destina alla sua attuazione per l'anno in corso solo gli 800miliardi del fondo Treu. Se pensate che per alcune delle aziende in crisiil fabbisogno e di 600 miliardi vi rendete conto che non esiste riduzionedi orario per tutto il '98 e quindi non si capisce come si possanorinnovare i contratti. Perciò si comprende il perché di una certabenevolenza di Confindustria. La dotazione di questa legge, dunque, nonè adeguata al progetto: noi invece avevamo valutato il fabbisogno del finanziamento a regime tra i 4.500 miliardi e i 6.000. Tra l'altro la leggeprevede che a fine 2000 si faccia una verifica per vedere come hannofunzionato le decontribuzioni. Certo che se le decontribuzioni hannofunzionato solo nei casi di emergenza, fatta la verifica si stabiliràfacilmente che la riduzione di orario non è conveniente o non èsufficiente, quindi al 2000 non si avrà nessun vero avanzamento, la data del 2001 diverrà drammatica e la battaglia della Confindustria sifarà più forte.
Un secondo punto chiave riguarda il fatto che le 35 ore nel progetto vengono avanzate solo ai fini della decontribuzione quindi non hanno valore legale, tant'è vero che si rimanda per la gestione dell'orario legale edelle eccedenze dal punto di vista delle maggiorazioni al recepimento delladirettiva della Unione Europea.
Così la variabilità dell'orario settimanale rischia di essere tra 35 e 48 ore e non c'è nessunanorma, e questo mi preoccupa molto, che preveda riposi compensativi,cioè manca la banca delle ore. La legge francese prevede obbligatorio il riposo per le ore straordinarieoltre una certa eccedenza, da noi non c'è nessun riferimento al riposo, si dice che le maggiorazioni dello straordinario andranno valutate nei contratti.
Noi avevamo sostenuto fin dall'inizio che nella legge bisognava fissare un tetto massimo annuale di ore sia per controllare gli organici sia persapere quanto va in supero.
Un secondo blocco piuttosto rilevante sta nel fatto che con un'escursionecosì ampia, da 35 a 48 ore, il controllo dell'orario di fatto èassolutamente più debole rispetto alle fasi precedenti. Non c'è modello che abbia nemmeno la forza del vecchio straordinario, che perlomeno avevacarattere di eccezionalità e impegno preventivo di informazione e avevale maggiorazioni salariali. In più c'è uno strano regime: si diceche ai fini contributivi per la legge si usano gli scaglioni Treuriadeguati a questo nuova soglia delle 35 ore. Io trovo questo positivoperché, possiamo spingerci anche verso le 32. Però le maggiorazionicontributive partono o dall'orario normale di 35 ore o dall'orario contrattuale se superiore, quindi quello che non fa le 35 ore avrà ugualmente il beneficio contributivo a partire dalle 37 ore in su. Neicontratti, poi, se dalle 37 si va alle 35 si hanno incentivi, ma se silasciano le 37 non si hanno penalizzazioni. Questo è un fatto checolpisce, ma è soprattutto un gran pasticcio che rischia di rendere inefficace la legge.
Così come, condivido, l'orario di 35 ore dovrà essere legaleper tutti i lavoratori e le lavoratrici anche di quelli delle piccoleaziende, altrimenti si rischia di ridurne sia l'impattooccupazionale, ma anche la sua universalità. Chi può oggi escludere che la riduzione dell'orario non sia unaesigenza matura, posta da ragioni di civiltà, oltre che di giustiziasociale e resa possibile da una eccezionale trasformazione tecnico produttiva, che ha spostato in 5 anni 100.000 miliardi di Pil dal lavoro dipendente all'impresa?
.A fronte della globalizzazione viene meno un modello ridistributivofondato sul diritto all'occupazione. Precarietà, insicurezza, assistenzasi sostituiscono ai diritti e intaccano il valore sociale del lavoro.Bisogna pur chiedersi dove si dirige una società come quella delMezzogiorno, dove i giovani non conoscono il lavoro, o una società comequella lombarda dove gli straordinari crescono nel '97 del 6,1%, gliincidenti per lavoro sono 4 volte più frequenti che in Germania, lascolarità è tra le più basse d'Europa, la qualità della vita vapeggiorando. In questo dualismo c'è già una riduzione "media" diorario. Diventa allora una necessità e un'occasione formidabile larestituzione, sia in occupazione che in tempo da socializzare, dell'enorme crescita di produttività che riguardi quegli stessi individui che nell'arco della loro vita lavorativa hanno visto passare da sette giorni auno l'occorrente per produrre un'automobile.. Le giovani generazioni e ledonne, in particolare, chiedono lavoro e cercano contemporaneamente unimpegno civile e una più equa distribuzione del lavoro di cura. C'è occupazione qualificata da sviluppare nel tempo liberato e una qualitàdella vita cui indirizzare le migliori energie della società.

LA BUONA CONTRATTAZIONE

GIANCARLO CERRUTI

Mi limiterò a fare alcune osservazioni suggeritemi dalla lettura della bella ricerca svolta dalla Fondazione Seveso e dalla Società Gender.
Farò delle osservazioni positive ed altre più critiche attenendomi in questo senso al modulo espositivo classico: infatti, nella retorica classica quando si esamina uno studio si avanzano alcune considerazione positive per poi lasciar partire una serie di critiche. Mi attengo a questa struttura espositiva, ma il mio intento è leggermente diverso da quello che, spesse volte, anima questo tipo di approccio: il mio, infatti, è quello di analizzare gli aspetti del rapporto che, a mio avviso, meritano un approfondimento.
Il primo aspetto importante è rappresentato dal modo in cui è stato concettualizzato il termine flessibilità. Esistono due tipi di flessibilità: la flessibilità dell'impresa e la flessibilità dei lavoratori e delle lavoratrici. E questa flessibilità, come diceva Giovanna *(Giovanna Giorgetti)*, può essere chiamata libertà, un termine sicuramente più bello e più aderente alle cose.
E' comunque certo che ci sono due tipi di flessibilità e che il dibattito delle donne può portare un importante contributo a questa discussione: infatti, le imprese rappresentano una organizzazione socio-produttiva che ha dei forti vincoli; le impresa sono un sistema forte di strutturazione del tempo avente i suoi rappresentanti negli imprenditori e nei dirigenti delle imprese stesse; le donne, invece, sono rappresentanti di un altro sistema forte di organizzazione socio-organizzativa, che è il sistema di riproduzione e cura - e intendo per riproduzione tutto ciò che gira intorno alla relazione tra uomini e donne.
Questi due sistemi hanno aree di contrasto e di sovrapposizione dal punto di vista della gestione temporale. Le donne, meglio degli uomini, riescono a rappresentare le istanze di flessibilità o, meglio ancora, di libertà che provengono dal sistema socio-organizzativo legato alla riproduzione sociale. Le donne, meglio degli uomini, - è questa non vuole essere una *captatio benevolentiae* bensì la constatazione di un fatto reale - sono le portatrici di istanze di libertà negativa e positiva, cioè di istanze di libertà da qualcosa che ci opprime e di istanze di libertà per fare qualcosa: infatti la gran parte delle loro rivendicazioni sono per sottrarsi ad una costrizione - la costrizione che deriva dal sistema produttivo - ma nello stesso tempo rappresentano anche una richiesta per affermare una libertà, per poter fare qualcosa. Il secondo aspetto rilevante di questa indagine è il mettere a disposizione dei lettori un ampio repertorio di buone pratiche di conciliazione delle diverse esigenze tra lavoratore e lavoratrice da un lato e imprese dall'altro. Ovviamente avere a disposizione un elenco di buone soluzioni e di logiche di contrattazione è di grande aiuto per chi deve portare avanti la contrattazione.
Il terzo aspetto è la dimostrazione che è possibile realizzare una buona contrattazione. Un aspetto, questo, che solo apparentemente è da considerarsi elementare, considerato il fatto che se si scorre la contrattazione fatta negli ultimi 12 anni sugli orari di lavoro si scopre che si tratta di una contrattazione prevalentemente concessiva; nello studio, invece, vengono portati esempi di contrattazione, anche se limitati numericamente, che ci portano a sostenere la possibilità di ottenere una buona azione contrattuale. Il quarto elemento positivo è rappresentato dall'utilizzo della categoria controllo dell'orario di lavoro come attributo di un buon orario di lavoro: un orario è buono in quanto e controllato da chi lo deve fare. E questo è un aspetto nuovo - oltre ad essere di fondamentale importanza - di una politica sull'orario; una politica volta ad aumentare il grado di controllo e di autodeterminazione delle persone nella gestione del proprio tempo.
Vi è, infine, un altro aspetto che deve essere tenuto presente: l'aver ricondotto le spinte al cambiamento a tre soggetti: alle imprese, ai lavoratori e al sindacato. Nella ricerca si è avuta la prudenza di non sovrapporre i sindacati ai lavoratori, perché le politiche del sindacato non sempre coincidono con le politiche invocate dai lavoratori o rispondenti alle loro esigenze. Un elemento, questo preso in considerazione dalla ricerca, che è sicuramente più utile al sindacato piuttosto che al lavoratore. Va notato che su questa questione la ricerca assume, a mio parere, un atteggiamento un po' troppo ecumenico, nel senso che, è vero che le spinte al cambiamento provengono da questi tre soggetti - imprese, lavoratori e sindacato - ed hanno tendenze diverse, senonché la spinta al cambiamento di orario, negli ultimi quindici anni, è venuta dalle imprese. Certo ci sono stati i lavoratori, poi anche le donne lavoratrici, ma il motore del cambiamento sono state le imprese e questo, in termini di soluzione contrattuale, vuol dire qualcosa. Se ad esempio si va a vedere la contrattazione aziendale negli ultimi tre anni si scopre che in cima alla graduatoria non c'è il salario ma l'orario di lavoro. Sia nella ricerca promossa dall'IRES-CGIL di Torino, sia nella ricerca IRES-CGIL Lombardia al primo posto della graduatoria c'è l'orario di lavoro, tuttavia la contrattazione sugli orari di lavoro è stata promossa quasi sempre dalle imprese. Quindi noi abbiamo un caso in cui le imprese non rifiutano il sistema di relazione industriale per approcciarsi ad una politica di deregulation totale attraverso un rapporto diretto impresa-lavoratori, ma utilizzano un sistema di relazione industriale come sistema di regolazione degli orari di lavoro come metodo per affermare le proprie esigenze. Quindi contrattare va bene, ma bisogna sempre vedere, tenere bene in considerazione che cosa si contratta. Non è sufficiente dire che gli accordi sono stati siglati.
Veniamo ora agli aspetti più critici del rapporto. Come già detto utilizzo la ricerca in modo strumentale, cioè per sollevare e per discutere con voi di alcuni problemi.
Nel rapporto si fa una classifica dei benefici che derivano dalle varie manovre sugli orari: lavorare meno a parità di salario, avere dei margini di scelta riguardo alla durata dell'orario, avere margini di scelta riguardo la collocazione ed infine disporre dei diritti di azienda. A costo di far arrabbiare Agostinelli, che in questo momento per fortuna è assente, io ritengo che lavorare meno a parità di salario di per sé non può essere considerato un beneficio. Occorre vedere, infatti, la riduzione di orario strettamente legata alla caratterizzazione della struttura dell'orario sotto il profilo della collocazione della variabilità dell'orario nel momento in cui si riduce l'orario. La gran parte delle riduzioni di orario sono accompagnate da manovre sulle strutture dell'orario e sulla struttura dei rapporti di lavoro che configurano un modello di orario qualitativamente peggiore del precedente, anche se più corto. Ciò sta a dire che quando ci accostiamo al problema della durata dell'orario dobbiamo farlo considerandolo in stretto collegamento con i problemi della struttura d'orario. E questo collegamento può essere fatto tenendo presente che sul piano quantitativo le riduzioni di orario possono portare dei benefici quando queste raggiungono dei livelli soglia.
Questo è l'aspetto sottolineato da Antonio Chiesa in suo libro in cui afferma che una riduzione per essere percepita come positiva deve avere una consistenza minima; e questa consistenza minima è socialmente definita dal gruppo di lavoratori interessati. Quindi la riduzione dell'orario comincia ad avere consistenza da una certa soglia in poi.
La seconda cosa è che nel documento si usano due espressioni come apparentemente equivalenti: il lavorare meno a parità di salario significa un aumento del tempo a disposizione.
A mio parere non è un'affermazione vera. Possiamo ridurre, come è accaduto in un numero elevatissimo di casi, la durata dell'orario di lavoro e non per questo aumentare la quantità di tempo disponibile per la persona: infatti, se la riduzione di orario si accompagna con modelli di orario altamente variabili - dove la variabilità è determinata dalle esigenze di impresa - la durata dell'orario di lavoro fuoriesce dalla propria gabbia cronometrica e invade e assoggetta gli altri tempi, che sono tempi di non lavoro retribuito.
In sostanza, il dominio dell'orario di lavoro si estende al di là dei propri confini cronometrici e rende difficile quello che viene chiamato il coordinamento tra i vari tempi sociali. Il tempo non di lavoro viene così dissipato, mal utilizzato o sub utilizzato, proprio per la caratterizzazione della struttura dell'orario di lavoro. Quindi, quando parliamo di riduzione dell'orario dobbiamo farlo in collegamento con il tipo di orario, altrimenti si rischia di trovarci in situazioni critiche: infatti, come notava lo stesso Agostinelli, la riduzione dell'orario di lavoro di due, tre o quattro ore settimanali determina per il lavoratore , oltre ad un perdita di salario causata dalla riduzione dello straordinario, un peggioramento della qualità dell'orario perché la nuova struttura va a finire in tempi che mal si conciliano con i tempi sociali della persona.
Gli ultimi due aspetti che mi voglio sottolineare, sempre in relazione all'orario, si riferiscono a cosa si intende per lavoro. Innanzitutto ritengo che si debba ri-

segue a pagina 4

Tra il grido e il silenzio scegliamo la parola
Anno XI N. 20
3 giugno 1998

Scad. abbon. / /
CDP
COOP. CENTRO DOCUMENTAZIONE
VIA DEGLI ORAFI 29
51100 PISTOIA

Reg. Tribunale di Roma n. 571 del 13-12-1987. Spedizione in abbonamento postale articolo 2 comma 20/c Legge 662/96 Filiale di Roma

Scenari

LIBERARE IL LAVORO DALLA NECESSITÀ

LIDIA MENAPACE

Cercherò di tenere insieme la straordinaria ricchezza analitica, la grande chiarezza politica e umana di tutti gli interventi delle donne - e metto insieme ricercatrici, sindacaliste e delegate - perché questa è stata la caratteristica di tutti gli interventi di genere. Poi cercherò di tenere insieme anche le ansie di Agostinelli. Dopo di che ho bisogno di essere *ruminante*.
Secondo me bisogna cominciare ad impostare dei convegni nei quali si prende, si digerisce a metà e poi si completa la digestione. Esattamente come fanno i ruminanti. Mettendo insieme tutto quello che ho sentito io continuo ad essere convinta che la questione chiamata simbolicamente "delle 35 ore", è una questione di straordinario impegno culturale e politico. Una vera svolta. Anche se occorre rileggerla, riguardarla e accomodarla, simbolicamente ha lo stesso peso delle famose 40 ore, che hanno rappresentato una meta straordinaria per tutto il movimento operaio dei lavoratori e delle lavoratrici visto che per la prima volta sull'organizzazione del lavoro veniva posta anche la questione di una limitazione della necessità sulla quale si identificava il lavoro: il lavoro è una necessità, la sua limitazione attraverso un certo controllo sull'orario è un primo spiraglio non di libertà ma di liberazione. E questo è un aspetto culturalmente molto significativo che richiede da parte del sindacato, e non solo del sindacato, uno straordinario impegno culturale e formativo. Un impegno che non può essere fatto in terreno neutro e accademico, ma nel tempo e nello spazio. Un impegno che deve essere, cioè, contestualizzato.
Per la prima volta - da quando il tempo di lavoro è stato misurato in orario - l'orario di lavoro si squilibra e occupa una parte non maggioritaria del tempo di veglia, e questa è una svolta enorme, perché per la prima volta il tempo di non lavoro supera il tempo di lavoro. L'orario diventa una prima forma di controllo e di uscita del lavoro dallo stato di necessità. Questo comporta tali e tanti mutamenti della soggettività, della coscienza di sé, della organizzazione della propria vita che il sindacato probabilmente deve cambiare totalmente tipologia analitica: c'è più somiglianza tra uno studente che lavora part-time per pagarsi l'università e un alimentarista che ha la mamma malata che non nell'interno della stessa categoria. Il primo effetto che questa liberazione ha sul sindacato è che distrugge le categorie sulle quali era organizzato. E non è una cosa da poco conto. Insomma questo processo di liberazione rende molto più simili aspetti di vita e dissimili comportamenti personali di quanto non fosse un tempo il contenitore uniformante del tipo di lavoro che si svolgeva, della categoria di cui si faceva parte, dell'ambiente in cui ci si trovava. Il sindacato, quindi, deve riorganizzare le sue tipologie sulla base dei comportamenti e delle forme di vita: le donne sole con un figlio, chi fa il part-time, chi lavora precariamente. Sono queste le cose che rendono simili e dissimili più che il fatto di stare nella stessa fabbrica o dentro lo stesso ufficio. Io non so se ci siamo già adeguati a questo, probabilmente no, ma almeno dovremmo avere nella testa una sorta di campanello che suona ogni volta che si ricade nell'idea di fare un accordo che serve per tutte quelle e per tutti quelli che lavorano nello stesso posto e che ci faccia capire che si compie un errore perché non si morde più la realtà; perché la realtà attraversa i luoghi del lavoro componendoli e scomponendoli.In questo mio intervento voglio parlare del lavoro sotto il profilo necessità/libertà.
Tutti i racconti delle origini partono dalla celebrazione di un tempo in cui il lavoro non c'era: sia nel paradiso terrestre che nell'età dell'oro il lavoro non esisteva: la terra forniva i frutti liberamente ed era sempre primavera così non c'era neanche la necessità di vestirsi. Ad un certo momento si verifica un'infrazione di questo ordine mirabile e, in conseguenza, subentra il lavoro. Il lavoro inteso come punizione: lavoro come punizione del peccato nel paradiso terrestre, della violenza nell'età dell'oro. Non per niente le parole che nelle lingue antiche indicano il lavoro sono le stesse parole che indicano dolore e fatica: *labor* in latino significa fatica, dolore, *capite* significa aver mal di testa, non lavorare con il cervello. Del resto anche in molti dialetti italiani lavorare si dice faticare.
Il lavoro è così segnato nella memoria umana di un carico di fatica - è noto il detto "lavorare stanca" - e di punizione; rappresenta una condanna, tant'è che i signori non lavorano. Il lavoro è fatica e schiavitù mentre l'ozio è il tempo libero dal lavoro. Questo fa si che si cerchi di rendere tollerabile l'enorme fatica del lavoro e così le prime forme di controllo del lavoro vengono, ad esempio in un periodo di attività prevalentemente agricola, dall'alternanza del giorno e della notte e delle stagioni. I limiti naturali, quindi, fanno sì che il lavoro sia tollerabile. A questi limiti naturali il genere umano aggiunge poi utensili e macchine. Tuttavia, uno scatto enorme avviene quando utensili e macchine diventano così tanti e così importanti che sottraggono il lavoro alla necessità naturale - alternanza giorno/notte e delle stagioni - e lo sottopongono invece ad un controllo artificiale e volontario: quello della fabbrica moderna. Il tempo scompare: non è più né giorno né notte, né estate né inverno: infatti, almeno teoricamente, una fabbrica di scarpe può lavorare giorno e notte per 365 giorni all'anno. C'è cioè un assoggettamento che trasforma quasi tutto il tempo in orario, segnando una perdita secca nel nostro cammino di liberazione.
Il cammino di liberazione attraverso il quale i contadini e le contadine raggiungevano minore fatica attraverso l'uso di utensili e macchinari ricasca improvvisamente sotto il dominio di qualcuno, in un ritorno all'indietro nella necessità. Il lavoro diventa una necessità Il suo aspetto non è più schiavistico dal punto di vista giuridico com'era nel mondo antico, ma è dominato dalla necessità. Non a caso tutte le lotte del movimento operaio erano volte proprio a sottrarre questa attività umana al vincolo unico e totale della necessità. E non si tratta solo della necessità economica - bisogna lavorare altrimenti non si campa - ma della necessità intrinseca a questo tipo di attività. Attività che ha dentro di sé un carico di necessità talmente forte che quasi non si sa più cos'è la libertà. Questo carico è così pesante che quando se ne esce si è talmente distrutti e affaticati da non avere più forza o voglia di esercitare i propri diritti di cittadinanza. Questa è la tipicità del lavoro moderno. Quando nasce lo stato rappresentativo - la rivoluzione francese, la democrazia - l'erogazione del lavoro ricade quasi completamente sotto il segno della necessità, portando alla assoluta mancanza di vincoli: il lavoro infantile, tanto per fare un esempio. A questo punto interviene la riflessione del movimento operaio e sindacale. C'è una straordinaria riflessione di Marx a proposito del lavoro: quando il lavoro sarà incorporato come laboriosità, come atteggiamento favorevole a impegnarsi, a fare cose utili, allora sarà la laboriosità e non l'otium, come era per gli antichi, il massimo valore sociale. Ci si vergognerà di dire che non si fa niente; chi vive di rendita, chi campa senza lavorare si sentirà un parassita. Queste espressioni ora possono essere cariche di invidia ma non posseggono più valore elogiativo; possono rappresentano un modello vincente o dominante, ma non certo un paradigma positivo. Un modello positivo dice Marx, anticipando enormemente un processo che ai suoi tempi era solo incipiente, è quello della laboriosità incorporata.
La laboriosità incorporata per Marx è la base per il passaggio dal regno della necessità al regno della libertà, ossia quando il lavoro non è più necessitato ma diventa operosità attraverso la quale io trasformo le cose, faccio qualcosa di utile. Sarebbe tutto bellissimo se non fosse che poi Marx dice che questo sarà possibile quando la giornata sarà così divisa: la mattina si lavora e il pomeriggio si va a pescare o a fare poesia. Tutto bellissimo se non fosse che Marx trascura un particolare: a casa ci deve essere sempre qualcuno che cucina.
E questo a Marx non è venuto in mente.
Questa straordinaria anticipazione è una proiezione utopica, ma non infondata, dell'universo maschile nel suo cammino di liberazione come imposizione e necessità fino al regno della libertà. Ma non riguarda le donne che non sono prese in considerazione, se non eventualmente perché parificate: infatti, anche loro sono cittadine, il mattino lavorano e il pomeriggio vanno a pesca o a fare poesie come qualsiasi uomo. Si capisce, dunque, che anche questa straordinaria proiezione intellettuale non tiene in considerazione un possibile cammino di liberazione e poi di acquisizione di libertà da parte del genere femminile.
Ecco perché è indispensabile non dire semplicemente "anch'io" - cioè immettersi in questa corrente - ma dire "io invece", "io per me", perché il cammino della liberazione e della libertà parte dalla affermazione della propria soggettività. Anche per me il lavoro non è più solo una necessità, non sono più i tempi in cui per essere assunti dalla Manifattura Tabacchi di Modena, che era una fabbrica di stato, per gli uomini bastava fare domanda, mentre per le donne era obbligatorio presentare un certificato di assoluta indigenza. Anche per me il lavoro non è più questo; anche per me è una parte della mia identità, ma io non posso accettare di essere riassunta in un cammino altrui perché questa é la forma più sottile e alienante di necessità che permane. Se a me vengono applicati gli istituti, i comportamenti, le forme di organizzazione che sono state inventate per sé dall'altro genere, e l'altro genere attraverso questa strada raggiunge la sua libertà storicamente determinata, questa per me è la forma più insinuante di necessita. Per questo motivo, perché questo cammino di libertà sia completo, perché non sia un modello che mi viene applicato, devo dire la mia. A questa analisi contesto che c'è dentro solo un itinerario di libertà dei maschi, e questo non vuole essere un rimprovero perché ciascuno o ciascuna non può che liberare se stesso o se stessa; non si può liberare qualcun altro, se non nel senso che si tolgono dei vincoli giuridici - non c'è più la schiavitù, non c'è più l'obbligo di presentare il certificato di indigenza, c'è una parità formale; la libertà, come cammino compiuto, non può essere *octroyée*, cioè donata da qualcun altro, ma deve essere un cammino proprio.
Devo percorrere la mia strada, anche criticando quella altrui.
A questa analisi contesto, inoltre, che il modello di organizzazione del lavoro moderno che hanno in mente gli uomini è sempre quello del lavoro produttivo. Anche Cerruti - che è andato via prima che io potessi rivolgergli direttamente questo mio rimproverino, ma glielo scriverò - quando deve parlare di qualcosa che non è lavoro produttivo trova strane circonlocuzioni e dice "attività", ma in economia se non si usa il termine lavoro si parla di un'altra cosa. Allora tutta l'area della riproduzione biologica, domestica, sociale (quell'area che viene chiamata lavoro di cura) è totalmente fuori dall'orizzonte maschile del lavoro, tanto che per convincere un padre a fare il padre bisogna dargli degli incentivi. E questo è molto significativo. C'è un itinerario diversificato per il cammino della nostra libertà che passa attraverso l'affermazione che il lavoro della riproduzione è un lavoro; ciò non vuol dire che deve essere un lavoro salariato, perché è molto importante che faccia parte del cammino della libertà il fatto che si scambino ore di lavoro con condizioni di organizzazione della vita e non sempre e solo con incentivi monetari.
Prendiamo la riproduzione biologica: è stato detto che non si aggredisce mai solo con gli incentivi. Io, ad esempio, abito a Bolzano, una regione del Trentino Alto Adige ad ampie competenze, dove è stata fatta una legge in cui si assicurano tre milioni al mese a chi si ritira dal lavoro per tre anni perché ha un bambino piccolo. C'è stato uno spavento generale, perché si è detto: "in un paese così cattolico ora le donne se ne vanno tutte a casa". Erano previste 3000 richieste ne sono arrivate 250, e quasi tutte di mogli di notai e di medici, ossia le uniche che possono lasciare il lavoro da segretaria dal proprio marito perché poi lo possono riottenere senza difficoltà.
Anche per me il lavoro diventa un pezzo della mia identità, però c'è un tipo di lavoro, quello che mi è più intestato storicamente e naturalmente, che è quello della riproduzione: lavoro della riproduzione biologica - che riguarda le donne e gli uomini anche se in modo non simmetrico -, il lavoro della riproduzione domestica - che comprende anche tutte le relazioni affettive, l'educazione - e poi tutto il lavoro della riproduzione sociale, lo stato sociale per così dire - pubblica amministrazione, sanità, istruzione -, che deve essere tenuto dentro l'orizzonte del lavoro, non può essere considerato come una libera attività da far esercitare a chi a tempo e voglia quando lo stato non ha i soldi. Questo è, a mio avviso, un punto teorico molto importante, perché serve per definirlo come lavoro e non come una libera attività. Un lavoro che comunque non è necessariamente monetizzabile: infatti, alcuni aspetti di questo lavoro richiedono una scambio tra la mia possibilità di farlo e un'organizzazione sociale che me lo consente. E' inutile, ad esempio, che ci rimproverino continuamente di fare solo 1,2 figli a testa, visto che chi fa un secondo figlio viene guardata da tutti come una matta considerando il fatto che mancano le condizioni. Allora che cosa chiedo? Certamente non incentivi materiali. Voglio, invece, una organizzazione sociale, perché il lavoro della riproduzione non è un lavoro monetizzabile, perché non è quantificabile e non è assoggettabile ad un regime di orario; è un lavoro che ha dei fini sociali, a volte anche politici che possono essere decisi pubblicamente, ma che non possono essere assoggettati ad una perizia di orario.
Prendete una scuola, e ditemi come si può verificare la produttività dell'orario scolastico. E' insensato solo dirlo. Che la scuola debba adempiere a dei fini socialmente determinati è giusto; che si abbia il diritto di dire che questi programmi sono da buttare - è assurdo che tutti i bambini e le bambini sappiano chi era Attila perché fa parte della storia ma che non possano sapere come nascono i bambini perché questo è qualcosa che riguarda le donne - e che si debba cercare di migliorali, ma non si può intervenire sull'orario e sulla organizzazione del tempo. L'idea stessa di orario è una forzatura dell'esperienza del tempo che invece è una delle cose più preziose che si possiedono nell'infanzia: un tempo soggettivamente vissuto come una cosa che a volte corre ed altre non passa mai. Quando il tempo diventa tutto orario siamo deprivati della sua ricchezza, quando lo spazio diventa tutto posto - il banco - noi siamo deprivati della possibilità di avere una dimensione spaziale. E perdere lo spazio e il tempo vuol dire perdere due coordinate fondamentali della libertà umana. Quindi il cammino della libertà passa attraverso la possibilità di assoggettare gli orari del lavoro moderno e organizzato alla rivendicazione e alla rivincita dei tempi di vita, alla determinazione del posto come esperienza dello spazio.
E' questa la forma attraverso la quale dalla necessità si passa prima a un cammino di liberazione e poi alla conquista della libertà; e la conquista della libertà è quando posso dire che i miei tempi non sono troppo assaliti dagli orari che mi vengono imposti. Sotto questo profilo la riduzione dell'orario è una cosa enorme perché rovescia la ripartizione fra necessità e libertà; perché porta all'acquisizione del senso di libertà e alla riduzione della necessità.
Questo è molto importante e vorrei che riuscissimo a comprendere quanto tutto ciò appartenga alla storia del genere femminile, e quanto sarebbe utile, per gli uomini e per le donne, se iniziasse a circolare come discorso generale, come allargamento degli orizzonti.
Perché, in fin dei conti, anche questa è libertà.

SEGUE CERRUTI DA PAGINA 3

definire il concetto stesso di lavoro, visto che ciò che noi in passato consideravamo come tale forse non si adatta più al presente. Il lavoro, e qui riprendo una concettualizzazione mutuata da un sociologo francese, può essere diviso in tre parti: il lavoro produttivo, quello di apprendimento e, all'interno del lavoro, un attività che è di interazione con il sistema formativo e col sistema di relazione sociale di un'impresa.
Il lavoro nei settori lavorativi che noi rappresentiamo, cioè il lavoro esecutivo, coincide con il lavoro produttivo. L'orario di lavoro è quello del lavoro produttivo, e ciò che non è lavoro produttivo non è considerato e fuoriesce dall'ambito dell'orario.
Noi invece dobbiamo concettualizzare il lavoro anche come attività di apprendimento. Se ricomprendiamo nel lavoro l'attività di apprendimento possiamo rimettere in moto anche quelle che sono state chiamate le politiche dell'impiegabilità. E l'idea di impiegabilità è legata al fatto che le competenze professionali hanno un ciclo di vita sempre più corto. Una volta, invece, il ciclo di vita delle competenze professionali coincideva con il ciclo di vita del personale; così, o ci sono dei meccanismi all'interno del lavoro per riprodurre le competenze professionali o la possibilità di lavorare viene a mancare. Dobbiamo affermare come diritto sociale il diritto all'apprendimento e ricomprenderlo come attività lavorativa, altrimenti la durata del lavoro si può anche accorciare ma sarà la durata dell'orario dedicato all'attività lavorativa ad aumentare. Infine, voglio fare una osservazione prendendo spunto da quella parte della ricerca che si occupa di come valutare le buone soluzioni in termini contrattuali in campo degli orari di lavoro. Il documento utilizza un modello bidimensionale. La prima dimensione che usa è quella della durata dell'orario, intendendo così che laddove si riduce c'è l'orario migliore. Ho già detto che non mi sembra una soluzione particolarmente valida. La seconda categoria che utilizza è il grado di controllo sul proprio tempo. Io penso che sia necessario passare da questo modello bidimensionale ad uno che possiamo chiamare multidimesionale in cui le dimensioni da tener presente sono: la dimensione del controllo sul proprio tempo, e su questo il documento da tutte le risposte; la dimensione della tutela, cioè il grado di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore - un aspetto importante che il sindacato ha appannato negli ultimi anni. L'integrità psicofisica del lavoratore è un aspetto qualificante di una politica degli orari visto che è certo che gli orari notturni, volontari o involontari, sono nocivi. Per motivi di compromesso - salvare posti di lavoro - si lavora anche di notte, ma occorre che si riaffermino i principi dell'integrità psicofisica. Ci sono degli orari che sono nocivi per la salute e degli orari che, in quanto socialmente costosi, sono nocivi sulla integrità psicofisica della persona. Un esempio può essere quello dei cosiddetti *lavoratori contro tempo* - quelli che lavorano quando tutti gli altri dormono - che hanno importanti problemi di inserimento e di socializzazione. Bisogna, allora, dilatare il nostro concetto di benessere. L'altra dimensione da tener presente è quella riguardante un orario che, collegato con il concetto di lavoro, ricomprenda anche l'attività di formazione; un tipo di orario che crei una tutela attiva del rapporto di lavoro. C'è poi una altra dimensione da tener presente ed è quella dell'integrazione temporale, ossia l'integrazione degli orari di lavoro con l'organizzazione sociale delle persone. L'ultima dimensione riguarda la durata di lavoro. Prima di concludere questo mio intervento voglio fare una riflessione sulla banca delle ore. La banca delle ore è un congegno per scambiare la variabilità a vantaggio dell'impresa con la variabilità a vantaggio della persona. La banca delle ore scambia tempo contro tempo. Ora, la variabilità non è di solito un oggetto negoziale, ma lo deve diventare. Essendo un attributo ricercato dalle imprese - proprio come una merce, un componente o una materia prima - possiamo cederla ma ottenendo delle contropartite. Una di queste è avere una variabilità per noi, ossia avere una libertà per noi. Il secondo aspetto riguarda il fatto che il tempo non è tutto uguale, quindi quando andiamo a scambiare variabilità contro variabilità sapendo valutare i tempi che si scambiamo: infatti, non si scambia un'ora di notte con un'ora di giorno. Infine, discutere della banca del tempo significa anche discutere di organici: la banca del tempo funziona se il livello dell'organico è dimensionato sui volumi di attività medi di un'impresa, cioè bisogna che ci sia la possibilità di andare su o giù con il monte ore. E questo non è un fatto ovvio, visto che il dimensionamento degli organici è dimensionato sul livello minimo. Per questo quando si va a parlare della banca delle ore è necessario discutere anche degli organici. Concludo con una brevissima ma 'cattiva' osservazione sul documento. Il documento è utilissimo ma, a mio avviso, pecca di eccessiva generosità. Conosco pochi degli accordi citati nella ricerca, però mi è difficile annoverare la turnistica dello stabilimento Fiat di Melfi tra le soluzioni che conciliano le esigenze degli uni e degli altri. Allo stesso modo mi riesce difficile considerare il caso delle squadrette della Zinco Celere. Io non sono contrario alle squadrette che possono andare bene in una situazione di pieno impiego, perché vuol dire che è un part-time volontario scelto liberamente, ma quando c'è disoccupazione la scelta si fa obbligata. Per questo è indispensabile imparare a contestualizzare le manovre sugli orari.

Agenda

BOLOGNA

Dal 3 al 7 giugno presso la Villa Guastavillani: si terrà la *Terza settimana lesbica* . Questo il calendario: 5 giugno ore 16.00 tavola rotonda con lesbiche provenienti da tutta Europa per discutere delle pratiche e degli obiettivi politici dei movimenti lesbici d'oltre confine; 5 giugno ore 21.00 discussione sul sadomaso; 6 giugno ore 11.00 dibattito sulla bioetica;6 giugno ore 16.00 incontro fra lesbiche europee per coordinare il prossimo World Pride (previsto a Roma per il 2000); 6 giugno ore 21.00 discussione sul gender. Per lo spazio mattutino sono previsti vari workshop - dal karatè al tango, alle tecniche di rilassamento - mentre per le serate sono previsti spettacoli di cabaret e di danza, musica dal vivo, tre film a tematica lesbica inediti in Italia. Nel pomeriggio del 7 giugno è prevista una assemblea per riesaminare e discutere lo svolgimento generale dell'iniziativa. Informazioni: Villa Guastavillani tel. 051-6440329

REGGIO EMILIA

Il Nodo - gruppo teatrale di Arcoscenico presenta, sabato 13 giugno alle ore 21.00 presso il Circolo Arci Castello del Vescovo di Arceto-Scandiano, *Le streghe*, adattamento teatrale di Milena Nicolini con la regia di Pierluigi Cassano e Milena Nicolini.

PARIGI

A.F.E.M.-Association des Femmes de l'Europe Méridionale (Ass. di Donne dell'Europa Meridionale) presenta, il 12 e il 13 giugno presso il Centre de Conférences internationales du Ministère des affaires étrangères 19, Avenue Kléber Paris 16ème, la conferenza sul tema *Uomini e donne decidono insieme. Preparazione alle elezioni del Parlamento Europeo del giugno 1999*. Per informazioni: tel/fax 33(0)143258095, 33(0)146243730

A CURA DI PATRIZIA BARTOLOMEI

Sta per andare in aula il testo unificato delle proposte di legge in materia di procreazione assistita. Sia come Tavolo Romano di Donne sulla Bioetica, che come Ufficio Nuovi Diritti CGIL Nazionale abbiamo espresso un giudizio fortemente critico in merito e diramato un appello con la richiesta di moratoria del testo medesimo. Riteniamo che un disegno di legge sulla materia, quanto mai necessario ed urgente, dovrebbe limitarsi a stabilire precise modalità per regolamentare il funzionamento e le competenze dei Centri preposti all'applicazione delle tecniche, tali da garantire al massimo la salute della donna e del nascituro/della nascitura. Il testo, invece, demanda la normazione di tutta questa partita - ivi compresa l'indicazione delle tecniche ammesse - a una futura decretazione del Ministero della Sanità, mentre norma in modo arbitrariamente discriminatorio il diritto all'accesso, recando grave pregiudizio alla libertà di scelta delle persone, al diritto acquisito delle donne all'autodeterminazione e al loro primato in campo procreativo. Per questi e molti altri problemi connessi alla riproduzione assistita proponiamo un dibattito sulla materia a cui invitiamo singoli e singole, associazioni e soggetti che a vario titolo hanno espresso perplessità, dissenso, proposte alternative, o comunque desiderio di discutere. Un invito a partecipare è stato ovviamente rivolto alla Presidente della Commissione Affari Sociali Marida Bolognesi, relatrice del testo di legge e agli altri membri della Commissione.

Riproduzione assistita: quello che la legge non può normare
giovedì 11 giugno - dalle ore 15.00 alle ore 20.00
Roma - Saletta della Sagrestia, Vicolo Valdina 3

Informazioni, adesioni, suggerimenti: Maria Gigliola Toniollo (Ufficio Nuovi Diritti) tel. 06-8476390, fax 06-8476337, Email: nuovidiritti@mail.cgil.it; Giovanna Coni (Tavolo Romano di Donne sulla Bioetica) tel. 06-44182204, fax 06-44182292

Agenzia quotidiana Il Paese delle Donne - Via della Lungara 19- fax 06-6871479 Tel. 06-7004664 - http://www.womenews.net - e-mail: pdd@isinet.it • Reg. Tribunale di Roma n. 571 del 13-12-1987. Spedizione in abbonamento postale G.I.-50% Comma 27, art.2 legge 549/95 - Roma . Direttore responsabile Marina Pivetta. Tipografia Salemi Pro.Edit. srl.via Pianell 26 Roma. Abbonamento singole L. 70.000, Enti pubblici e associazioni L.130.000 sul C/C postale N°69515005 intestato a: Associazione "Il Paese delle donne" via Matteo Boiardo 12 - sc.b - 00185 Roma. Chiuso in tipografia il 230/5/ 1998.